



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**PROGRAM LATIHAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA:
KAJIAN AMALAN LATIHAN BAGI KUMPULAN B DAN
SOKONGAN C DI PENGUASA TEMPATAN.**

ZAHARI BIN SALLEH

FPP 1999 23

**PROGRAM LATIHAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA:
KAJIAN AMALAN LATIHAN BAGI KUMPULAN B DAN
SOKONGAN C DI PENGUASA TEMPATAN.**

Oleh

ZAHARI BIN SALLEH

Kertas Projek ini dikemukakan untuk memenuhi sebahagian daripada
syarat bagi mendapatkan Ijazah Master Sains
(Pembangunan Sumber Manusia)
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia

Mac 1999



Kertas Projek bertajuk "Program Latihan Pembangunan Sumber Manusia: Kajian Amalan Latihan bagi Kumpulan B dan Sokongan C di Penguasa Tempatan" oleh Zahari bin Salleh bagi memenuhi sebahagian daripada syarat mendapatkan ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia) di Jabatan Pendidikan Pengembangan, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia.

Di sahkan oleh:



.....
(HAJAH ASMA AHMAD, Ph.D.)
Jabatan pendidikan Pengembangan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Penyelia)

Tarikh: 12/5/99



.....
(HAJAH MAIMUNAH ISMAIL, Ph.D.)
Profesor Madya
Jabatan Pendidikan Pengembangan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa)

Tarikh: 12/5/99

PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan puja dipanjatkan kehadiran Allah S.W.T. di atas nikmat iman dan IslamNya seterusnya mendorong kajian ini dilaksanakan dengan jayanya. Dengan perasaan gembira dan penuh rasa syukur kepada Ilahi, saya merakamkan penghargaan ikhlas dan terhutang budi kepada Dr. Hajjah Asma Ahmad selaku penyelia yang telah memberikan nasihat, bimbingan, panduan dan kritikan konstruktif. Dr. Hajjah Asma Ahmad bukan sahaja menegur dan membimbing dalam usaha menyempurnakan tesis ini malah telah mendedahkan pengalaman pembelajaran kepada diri saya yang sukar dinilai dan tidak akan mungkin mudah dilupai semasa mengikuti program Sarjana Pengurusan Sumber Manusia, Program Jarak Jauh di Ideal Universiti Putra Malaysia. Penghargaan yang tidak terhingga juga kepada Prof. Madya Dr. Maimunah Ismail, Dr. Azizan Asmuni, Dr. Bahaman Abu Samah , Penyelaras Dr. Shamsuddin Ahmad dan semua pensyarah-pensyarah yang telah memberikan komen, tunjuk ajar, pandangan serta syor-syor yang sangat berharga secara langsung atau tidak langsung pada setiap peringkat penyediaan kertas ini.

Saya juga merakamkan setinggi-tinggi ucapan terima kasih kepada Y. Bhg. Dato' Haji Che Mat bin Jusoh Yang DiPertua Majlis Perbandaran Kuala Terengganu, Tuan Haji Mazlan bin Ngah dan Tuan Haji Mat Razali bin Kassim selaku Setiausaha Majlis Perbandaran Kuala Terengganu di atas kerjasama, galakan dan kebenaran Majlis Perbandaran Kuala Terengganu membenarkan saya berulang alik ke Ideal Universiti Putra Malaysia, Serdang untuk mengikuti kajian ini.

Jutaan terima kasih juga diberikan kepada INTAN Bt. Kiara yang membiayai pengajian di UPM, kakitangan Jabatan Penilaian MPKT, kakitangan Bahagian Pentadbiran dan Perjawatan Majlis Perbandaran Kuala Terengganu yang telah memberikan kerjasama yang baik, membekalkan maklumat terkini kakitangan dan juga hal ehwal mengenai latihan dan kursus.

Penghargaan ikhlas juga saya tujukan kepada rakan-rakan seperjuangan yang turut sama memberikan banyak panduan dan sokongan moral semasa sesi pembelajaran dan penyediaan tesis ini. Akhirnya, penghargaan dan perasaan terhutang budi ditujukan khas kepada isteri, Puan Naziah binti Hassan serta anak-anak Shaza, Suza, Siza, Saza, Soza, Suwaza, Salza yang telah berkorban penuh kesabaran serta memberikan galakan, inspirasi dan bertimbang rasa yang mana secara langsung telah memberikan dorongan ke arah memperlengkapkan kerja-kerja kursus dan penyediaan tesis ini.

KANDUNGAN

Muka surat

PENGHARGAAN	ii
SENARAI JADUAL	vi
SENARAI RAJAH	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	xi

BAB

I PENDAHULUAN

Pendahuluan.....	1
Latar Belakang Masalah	1
Pernyataan Masalah	5
Objektif Kajian.....	7
Objektif Umum Kajian	7
Objektif Khusus	7
Skop Kajian	7
Andaian-Andaian	8
Kepentingan Kajian	9
Limitasi Kajian	10
Definisi Operasional	10

II SOROTAN LITERATUR

Pengenalan	13
Pengurusan Sumber Manusia	13
Pembangunan Sumber Manusia.....	18
Pengertian Latihan	20
Dasar dan Prinsip Latihan	21

Latihan dan Pembelajaran	24
Objektif Latihan	28
Kepentingan Latihan	30
Keperluan Latihan	31
Pelaksanaan Program Latihan	32
Penilaian Latihan	34
Kesesuaian Tempat latihan	37
Pembelajaran Dewasa	37
Potensi dan Prestasi	38
Sokongan Organisasi	42
Majlis Perbandaran Kuala Terengganu	43
Model Umum Kajian	45
Kajian yang lalu.....	46
Rumusan.....	48

III METODOLOGI

Pengenalan	50
Reka Bentuk Kajian.....	50
Populasi dan sampel kajian.....	51
Kerangka Konseptual Kajian	52
Peralatan Kajian.....	53
Ujian Awal Soal Selidik.....	57
Kesahihan dan Kebolehppercayaan	58
Pengumpulan Data	59
Analisis Data	60

IV HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Pengenalan	61
Latar Belakang Responden	61
Umur Responden	64
Tempoh Perkhidmatan	65
Kelayakan dan Tahap Kelulusan	66
Pengalaman Menghadiri Kursus dan Latihan	67
Kursus Anjuran dan Pembiayaan MPKT	67
Kursus-Kursus Pembiayaan Sendiri.....	68
Ciri kemampuan peserta.....	69
Ciri kemampuan peserta dari aspek beban tugas	70
Ciri kemampuan peserta dari aspek kemahiran.....	70
Ciri kemampuan peserta dari aspek sifat personaliti	72

Dimensi Latihan di MPKT	74
Dimensi latihan dari aspek kewujudan Program Latihan	74
Dimensi latihan dari aspek pngurusan Program Latihan	76
Dimensi latihan dari aspek kesesuaian Kursus	77
Kegunaan Latihan	78
Konponen Latihan yang diamalkan	80
Konponen Latihan yang diamalkan mengenal pasti keperluan..	80
Konponen Latihan yang diamalkan objektif Latihan	81
Konponen Latihan yang diamalkan melaksanakan latihan	82
Konponen Latihan yang diamalkan penilaian latihan	86
Rumusan kajian.....	88
Objektif 1	88
Objektif 2	91
Objektif 3	94

V RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN

Pengenalan	99
Latar belakang dan Pernyataan Masalah	99
Objektif Kajian	101
Metodologi Kajian	102
Implikasi	102
Rumusan Kajian.....	103
Ciri-Ciri Responden	103
Pengalaman menghadiri latihan	104
Objektif 1	105
Objektif 2.....	105
Objektif 3	106
Kesimpulan	106
Cadangan Kajian Lanjutan	108

BIBLIOGRAFI.....	110
------------------	-----

LAMPIRAN

A Rajah 3, carta organisasi MPKT	116
B Borang soalselidik.....	118
C Surat-surat berkaitan kajian.....	131

LATAR DIRI	132
------------------	-----

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka surat
1. Taburan Responden Mengikut Jabatan	62
2. Perkhidmatan Responden Mengikut Tempat	63
3. Taburan Responden Mengikut Umur	64
4. Tempoh Perkhidmatan	65
5. Taburan Responden Mengikut Kelulusan	66
6. Kursus Anjuran dan Pembiayaan MPKT	68
7. Kursus Pembiayaan Sendiri	69
8. Ciri-Ciri Kemampuan Beban Tugas dan Kemahiran	71
9. Persepsi Kemampuan Peserta	73
10. Persepsi Dimensi Latihan, Program Latihan	75
11. Persepsi Dimensi Latihan, Pengurusan Program Latihan	76
12. Persepsi Dimensi Latihan Pengendalian Kursus	77
13. Kegunaan Kursus/Latihan	79
14. Amalan Komponen Latihan, Analisa Keperluan dan Objektif Latihan	81
15. Amalan Komponen Latihan, Melaksanakan Latihan dan Suasana Pembelajaran ...	82
16(a). Amalan Komponen Latihan, Melaksanakan Latihan, Penyampaian dan Pengendalian Kursus	84

16 (b).	Amalan Komponen Latihan, Melaksanakan Latihan, Penyampaian dan Pengendalian Kursus (cadangan)	85
17.	Amalan Komponen Latihan Penilaian Latihan	87

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka surat
1. Model Matrik Portfolio Sumber Manusia, Ordiorne (1964)	35
2. Kerangka Konseptual (Kajian)	52
3. Carta Organisasi MPKT.....	116

ABSTRAK

Abstrak kertas projek di sediakan untuk Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan, Fakulti Pengajian Pendidikan Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat untuk memperolehi Ijazah Sarjana Sains dalam bidang Pengurusan Sumber manusia

PROGRAM LATIHAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA: KAJIAN AMALAN LATIHAN BAGI KUMPULAN B DAN SOKONGAN C DI PENGUASA TEMPATAN

Oleh

ZAHARI SALLEH

Mac 1999

Penyelia : Hajah Asma Ahmad, Ph.D.

Fakulti : Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan

Fakulti Pengajian Pendidikan

Pengurusan Penguasa Tempatan memainkan peranan penting dalam melatih, membangun dan mendidik kakitangan untuk mencapai kecemerlangan organisasi. Sejak kebelakangan ini banyak persoalan berkaitan dengan kepakaran dan kecekapan kakitangan, ditujukan kepada Penguasa Tempatan ekoran daripada berlakunya beberapa peristiwa membabitkan penguasa tempatan secara langsung atau tidak langsung. Kajian ini bertujuan untuk mengetahui dimensi latihan dan melihat pengamalan latihan ke atas kakitangan kumpulan B dan sokongan C di Majlis Perbandaran Kuala Terengganu, sebuah penguasa tempatan. Objektif kajian adalah untuk mengenal pasti ciri-ciri kemampuan peserta di dalam pengamalan latihan,

meninjau dimensi latihan yang ada dan juga menentukan komponen latihan diamalkan di dalam melaksanakan program latihan di MPKT.

Seramai 18 orang kakitangan kumpulan B dan 60 orang kakitangan kumpulan C yang dipilih sebagai sampel kajian. Pemilihan sampel adalah berdasarkan kepada kaedah persampelan rambang melalui senarai populasi kakitangan MPKT. Soalselidik telah diedarkan dan dikumpul serta dianalisis dengan menggunakan Sistem Pakej Statistik untuk Sains Social (SPSS Ver.1). Analisis di buat ke atas skor kekerapan dan mod. Penemuan kajian menunjukkan bahawa penguasa tempatan mempunyai program latihan untuk kakitangan mereka tetapi tidak mencukupi dan tidak diuruskan dengan sebaik mungkin. Program-program latihan yang ada dan dijalankan itu hanyalah sekadar memenuhi jadual tugas tahunan dan menghabiskan peruntukan perbelanjaan yang tersedia. Terdapat kakitangan yang tidak tahu serta tidak menghadiri kursus dan latihan yang dijalankan. Penemuan juga menunjukkan kakitangan kumpulan B dan sokongan C di MPKT bersedia, malah ingin mengikuti latihan kerana beban tugas mereka membolehkan mereka mengikuti latihan. Satu lagi penemuan adalah pengamalan komponen latihan berasaskan model umum kajian. Didapati keempat-empat komponen latihan diamalkan dalam melaksanakan program latihan, tetapi perincian dan susun atur komponen tidak dititikberatkan. Pengamalannya adalah berasaskan kepada pengamalan latihan secara konvensional.

Hasil daripada kajian mencadangkan supaya organisasi penguasa tempatan mewujudkan satu bahagian khusus pengurusan dan pembangunan sumber manusia agar latihan di dalam konteks pembangunan sumber manusia dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Latihan yang akan dijalankan diharap dapat mengikuti langkah-langkah yang ditetapkan di dalam model latihan yang diterima pakai. Dengan ini dijangka program pembangunan sumber manusia di Penguasa Tempatan akan berjalan memenuhi matlamat dan wawasan.

ABSTRACT

Abstract of this project paper is prepared for the Department of Professional Development and Continuing Educational, Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Human Resource Development.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT TRAINING PROGRAMME: A STUDY ON THE PRACTICES USED BY LOCAL AUTHORITY ON GROUP B AND GROUP C

By

ZAHARI SALLEH

Mac 1999

Supervisor : Hajah Asma Ahmad, Ph.D.

Faculty : Department of Professional Development and Continuing Educational, Faculty of Educational Studies.

The management of the Local authority plays a very important role in training, developing and educating the staff to achieve organizational excellence. For these past years, a lot of questions related to the expertise and knowledge of their staff being questioned due to unfortunate occurrences, directly or indirectly involving local authority. The aim of the study is to find out and to indicate the dimensions of the training and also to observed the process of implementing training for their staff group B and group C. The objectives of the study are to find out the characteristic of the participant for the training, the dimensional of the training and to determine whether training's components being implemented.

For this study, 18 staff from B group and 60 staff from C group were selected as samples and is based on the random sampling process. Questionnaire was sent out and collected. The data was processed using Statistical Package For Soccial Science ,Version 1 (SPSS, ver.1)and were analysed using discriptive statistic.

The findings of the study showed that, the local authorities have their own training programme for their staff but there is an inadequacy and the programme were not properly managed. Due to these the implementation of the programme is not effective and is done just to fulfill the yearly programme and to finish the budget. The staff failed to attend the programme either because they are ignorant about the existence of the programme or because poor management of the programme. But the finding showed that the staff are ready and willing to attend the training programme because their workload is not a burden and not that heavy. All the four training components were implemented but the detail of the components and their arrangment were not stressed. The implementation of the training program by the local authority is based on the conventional way.

Therefore, we can conclude and suggest that local authority should have their own training division. Local authority must set up human resource department or personnel department on its own rather than asssigning this responsibility to the other department in their organization. This Human Resource Department will implement effectively the training based on the accepted training model. The implementation must take into account all the training components. By this action, it is inticipated that human resource development programme in local authority will achieve its vision and goal.

BAB I

PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Penguasa tempatan diwujudkan oleh Kerajaan mempunyai fungsi, objektif dan matlamat yang tersendiri. Mengikut definisi, penguasa tempatan adalah sistem pentadbiran kerajaan tempatan. Kerajaan tempatan pada umumnya bermaksud sebagai satu unit sistem wilayah yang ditentukan oleh sempadan-sempadan, identiti yang sah, struktur institusi, tugas dan kuasa yang ditentukan secara am dan kedudukan khas dan darjah kewangan serta lain-lain autonomi. Kedudukan sebenar kerajaan tempatan atau penguasa tempatan sebagai satu peringkat kerajaan telah ditentukan oleh Perlembagaan Persekutuan Kerajaan Malaysia. Dengan ini jelas kepada kita bahawa kerajaan tempatan atau penguasa tempatan diperlukan di dalam struktur Kerajaan Malaysia. Seperti organisasi lain juga setiap penguasa tempatan mempunyai cita-cita untuk menjadi sebuah organisasi yang cemerlang.

Pembangunan sumber manusia merupakan teras pertumbuhan sesuatu organisasi dan menjamin pengekal daya saing di pasaran terbuka termasuk di penguasa tempatan. Rummler dan Brache (1990) telah menekankan, salah satu elemen yang penting di dalam memperbaiki prestasi pekerja adalah melalui latihan. Keperluan latihan merupakan kaedah atau cara yang efektif untuk membangun potensi diri seorang pekerja supaya ianya nanti akan menjadi warga organisasi yang dapat menyumbangkan tenaga dan buah fikiran untuk pembangunan dan memajukan organisasi. Ianya sudah dianggap sebagai faktor yang penting (vital) di dalam pengurusan hari ini kerana pekerja-pekerja tidak lagi dianggap sebagai kad-kad katalog yang boleh dialih-alih mengikut kehendak pengurus atau penyelia yang bersifat pendendam. Latihan hendaklah dijadikan sebagai

faktor untuk menambah kekuatan organisasi bukannya sebagai pembersihan minda (brain washing). Analisa latihan yang diamalkan itu akan membuahkan program pembelajaran dan pendidikan dikalangan anggota organisasi kearah memantapkan lagi kakitangan tersebut didalam menyahut cabaran.

Kakitangan yang berkhidmat di Penguasa Tempatan adalah kakitangan yang dikawal pengambilannya. Di peringkat pegawai, jawatan tersebut mestilah terlebih dahulu diluluskan oleh Kerajaan Negeri dan JPA sebelum penguasa tempatan mengambil dan mengisi jawatan itu. Begitu juga dengan jawatan-jawatan kumpulan B dan sokongan C. Disinilah punca menyebabkan perjawatan di penguasa tempatan terlalu terhad dan tidak mencukupi. Kakitangan kumpulan A dan B adalah terlalu sedikit dan kepadatan disetengah-setengah penguasa tempatan hanya seorang sahaja kakitangan kumpulan A. Tugas-tugas yang di pikul banyak bergantung kepada kakitangan kumpulan B dan sokongan C.

Masalah di Penguasa Tempatan ialah latihan yang sepatutnya ada, tidak dijalankan dan penguasa tempatan tidak diharapkan memberi sumbangan kewangan untuk melatih kakitangan mereka. Untuk mendapatkan biasiswa dan bantuan kewangan bagi melanjutkan pelajaran, kakitangan penguasa tempatan mesti bertanding dengan Kerajaan Persekutuan dan Kerajaan Negeri. Biasanya, jika bernasib baik, kakitangan-kakitangan penguasa tempatan akan diberi latihan jangka pendek di Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN). Buat masa kini, penguasa-penguasa tempatan menghadapi satu kekurangan iaitu mendapatkan kakitangan yang berkekelakan (Nooi. 1996).

Sekiranya ada program latihan, program yang dijalankan tidak menepati kehendak. Fenomena ini berlaku kerana di penguasa-penguasa tempatan tidak tidak mempunyai pegawai khusus yang bertanggung jawab ke atas program pembangunan sumber manusia. Banyak peristiwa-peristiwa berlaku ekoran Penguasa Tempatan terlibat kerana meluluskan projek pembangunan tidak mengikut spesifikasi yang

sebenarnya. Ada juga pihak-pihak yang menyentuh dan mengungkit tentang kepakaran pegawai-pegawai yang berkhidmat di penguasa tempatan terutama kakitangan professional dari sudut pengetahuan akademik dan juga pengetahuan professional yang berkaitan. Kesan daripada peristiwa-peristiwa tersebut, tertubuhnya satu pasukan khas kabinet mengkaji sebab dan musabab, menekankan peranan-peranan yang perlu dimainkan oleh penguasa tempatan terhadap satu-satu pembangunan beserta dengan latihan-latihan yang perlu kepada kakitangannya bagi memantapkan lagi tindakan dan keputusan yang akan dilaksanakan. Oleh yang demikian, penguasa tempatan seharusnya meningkatkan ilmu dan kemahiran kakitangan mereka yang terlibat di pelbagai peringkat sama ada di peringkat pengurusan, pentabiran mahu pun kumpulan sokongan.

Cabaran yang akan dihadapi oleh penguasa tempatan terlalu berat dan rumit kerana aliran perkembangan pembangunan di negara ini. Rakyat dan masyarakat telah menyedari tanggung jawab mereka dan hak-hak mereka terutama kemudahan kehidupan dan peningkatan prasarana yang perlu disediakan oleh penguasa tempatan (Nooi, 1996). Majlis Perbandaran Kuala Terengganu (MPKT) adalah sebuah penguasa tempatan di Negeri Terengganu yang menghadapi sinario yang sama dengan penguasa-penguasa tempatan yang lain. Kakitangan yang berkhidmat di MPKT tidak terkecuali adalah kakitangan yang tidak boleh bertukar dan ditukarkan.

Keseluruhan penguasa tempatan termasuk Majlis Bandaraya, Majlis Perbandaran, Majlis Daerah dan termasuk MPKT adalah berbentuk pentadbiran menyeluruh (Total Administration). Struktur perjawatan adalah berbentuk berat kebawah (bottom-heavy). Kakitangan kumpulan A (Pengurusan dan Iktisas) adalah sedikit dan setengah-setengah penguasa tempatan seperti Majlis-Majlis Daerah hanya seorang sahaja kakitangan kumpulan A. Kebanyakan kakitangan adalah dari

kumpulan C dan D. Kakitangan kumpulan B dan C banyak membantu kumpulan A, menguruskan perjalanan pengurusan penguasa tempatan.

Pihak pengurusan sesuatu penguasa tempatan seharusnya memainkan peranan yang penting di dalam merancang, melaksanakan latihan dan menilai kakitangan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kakitangan penguasa tempatan. Namun begitu di dalam usaha-usaha pembangunan sumber manusia dan latihan yang dilakukan masih belum menampakkan hasil yang membanggakan dan penguasa tempatan termasuk Bandaraya, Majlis-Majlis Perbandaran dan Majlis Daerah masih dibaluti oleh kemelut masalah kakitangan (Nooi, 1996). Semua Penguasa Tempatan di Malaysia termasuk MPKT menghadapi dilema penghijrahan dan perpindahan kakitangan. Ini berlaku kerana wujudnya masalah kenaikan pangkat, pengembangan pengalaman, peningkatan kemahiran serta perluasan minda agak berkurangan dipenguasa-penguasa tempatan disebabkan perkhidmatannya adalah tertutup. Semua kakitangan yang dilantik di penguasa tempatan adalah kakitangan yang tidak boleh bertukar dan ditukarkan.

Keperluan kepada latihan memungkinkan anggota sesebuah organisasi mempunyai tahap keilmuan yang tinggi. Organisasi yang berjaya adalah organisasi yang memiliki kakitangan yang berilmu dan organisasi yang sentiasa yakin dengan falsafah organisasi berpembelajaran (*learning organization*). Tanggung jawab pengurusan ialah menyediakan latihan yang bersesuaian untuk meningkatkan kakitangan yang sedia ada dan pengurusan hendaklah menyediakan peruntukan kewangan bagi maksud latihan, perancangan dan pelaksanaan program latihan serta membuat penilaian ke atas latihan terutama kepada kumpulan sasaran. Latihan dilaksanakan bertujuan membawa perubahan bagi individu dan organisasi termasuklah orientasi kepada pekerja baru. Latihan juga membuahkan penyesuaian

pekerja kepada organisasi. Umumnya latihan di organisasi merujuk kepada usaha-usaha terancang organisasi tersebut untuk memudahkan pembelajaran tingkah laku kerja-kerja tertentu. Hasilnya kebolehan dan keupayaan pekerja dapat ditingkatkan, berlakunya perubahan sikap, dan penambahan kemahiran dan pengetahuan. Oleh itu usaha-usaha membangunkan kakitangan terutama kakitangan kumpulan B dan sokongan C di MPKT adalah tanggungjawab pengurusan MPKT. Latihan perlu dilaksanakan secara menyeluruh dan sistematik.

Pernyataan Masalah

Didalam membangun kakitangan MPKT terutamanya kakitangan kumpulan B dan sokongan C, pihak pengurusan MPKT memainkan peranan yang penting. Pihak pengurusan perlu menyediakan program latihan yang bersesuaian dan berketepatan dengan kehendak-kehendak kakitangan. Pihak pengurusan MPKT didalam melaksanakan tanggungjawab seharusnya mempunyai kemampuan merancang dan melaksanakan program latihan yang khusus dan bersepadu. Berkemungkinan pihak MPKT tidak menyediakan program latihan yang mencukupi, yang kurang berkesan dan efektif bagi kakitangan kumpulan B dan sokongan C atau pun program latihan yang diadakan itu tidak menepati sasaran dan diadakan secara ad-hoc dan hanya memenuhi program tahunan semata-mata. Pihak pengurusan yang mengendalikan dan menyediakan latihan perlu mengambil tindakan berikut bagi memastikan program latihan yang dibuat menepati sasaran dan juga mencapai matlamat. Tindakan-tindakan itu ialah, (1) Mengenal pasti kehendak dan keutamaan, (2) Memeriksa dan meneliti kerja yang dipilih sebagai keutamaan, (3) Analisis diskripsi kerja, spesifikasi kerja, analisis terperinci ke atas kepakaran dan pengetahuan sedia ada, (4) Tentukan dan pilih kakitangan yang terlibat berasaskan prestasi dan perbezaan yang signifikan, tentukan perbezaan (training gap), (4) Menetapkan objektif,

(5) Tentukan isi kandungan dan kurikulum, (6) Rancang program dan (7) Semak latihan, pastikan pemindahan kemahiran berlaku Holman S.(1993).

Program latihan yang diamalkan di MPKT dijangka tidak berasaskan kepada komponen latihan dan tidak mengikuti tindakan-tindakan yang tersenarai seperti diatas. Teori pembelajaran menyatakan untuk sesuatu pembelajaran itu berlaku, individu mestilah hendak belajar. Latihan yang diamalkan untuk kumpulan B dan sokongan C diharap mewujudkan kesedaran kakitangan kumpulan berkenaan, untuk meningkatkan minat memperbaiki diri ke arah lebih produktif. Walau bagaimanapun kakitangan kumpulan B dan Sokongan C di Majlis Perbandaran Kuala Terengganu tidak berminat atau tidak berkesempatan untuk mengikuti latihan dan kursus yang dianjurkan disebabkan kesibukan kerja dan beban tugas atau pihak pengurusan MPKT tidak mengadakan dan menguruskan program latihan untuk kakitangannya dengan sempurna.

Berdasarkan kepada masalah diatas kajian ini adalah untuk mencari jawapan kepada persoalan berikut:

- (1) Adakah kakitangan kumpulan B dan sokongan C bersedia untuk mengikuti latihan dan kursus yang dijalankan.
- (2) Setakat manakah latihan yang di amalkan di MPKT.
- (3) Samaada MPKT mengamalkan komponen-komponen latihan yang berpandukan model yang khusus didalam latihan kakitangan kumpulan B dan sokongan C.

Objektif Kajian

Objektif Umum kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pengamalan latihan oleh MPKT di dalam konteks pembangunan sumber manusia bagi kakitangan kumpulan B dan sokongan C .

Objektif Khusus

- (1) untuk mengenalpasti ciri-ciri peserta dari aspek sifat personaliti, kemahiran dan beban kerja dalam program latihan di MPKT.
- (2) Untuk meninjau dimensi latihan dari aspek kewujudan, pengurusan dan kesesuaian di MPKT.
- (3) untuk menentukan komponen latihan iaitu analisa keperluan, objektif latihan, melaksanakan latihan, dan penilaian latihan diamalkan oleh MPKT.

Skop Kajian

Kajian dibuat adalah ke atas pengalaman latihan ke atas kakitangan kumpulan B dan sokongan C di sebuah penguasa tempatan sebagai pelaksana misi dan visi kerajaan. Kajian dibuat ke atas pengalaman latihan bagi kumpulan B dan sokongan C di MPKT, sebuah penguasa tempatan yang ditubuhkan mengikut pemakaian Akta 171, Akta Kerajaan Tempatan 1976. Dengan ini kajian yang akan dibuat ini tidak dapat

memberi gambaran yang menyeluruh mengenai keperluan latihan bagi pembangunan sumber manusia diseluruh penguasa tempatan dan untuk semua kakitangan. Fokus kajian yang dibuat adalah tertumpu kepada pengamalan latihan didalam konteks pembangunan sumber manusia di MPKT, sebuah organisasi yang berorientasikan perkhidmatan.

Di dalam pengurusan dan pembangunan sumber manusia, penguasa tempatan terikat dengan pengurusan dan peraturan kerajaan termasuklah, perkhidmatan, skim gaji dan kemudahan saraan yang lain. Pekeliling-Pekeliling Perkhidmatan Awam dan Arahan Perbendaharaan diterima walau pun MPKT ada menerima pakai peraturan tersendiri. Oleh itu skop kajian yang dibuat adalah khusus untuk MPKT sahaja walau pun ianya boleh diperbandingkan dengan agensi-agensi dan penguasa tempatan yang lain. Apa yang perlu oleh MPKT berkemungkinan tidak sama dengan apa yang diperlukan oleh lain-lain agensi dan begitulah sebaliknya.

Andaian-Andaian

Andaian umum ke atas kajian ini adalah, memusat kepada mengadakan latihan bagi maksud pembangunan sumber manusia menjadi satu tanggungjawab pengurusan organisasi. Sungguhpun begitu pengendalian dan pengamalan latihan mestilah dilihat daripada persepsi kakitangan MPKT sendiri terutamanya ke atas latihan yang disertai mereka. MPKT sebagai majikan perlu bertanggungjawab kepada usaha memaju, membina keyakinan, membangun potensi diri, menambah ilmu pengetahuan pekerja demi pembangunan organisasi melalui meningkatkan setiap pekerja. Peningkatan dari sudut pembangunan peribadi dari aspek pengetahuan, sikap dan kemahiran.

Kepentingan Kajian

Kajian ini adalah berbentuk kajian kes yang melibatkan khusus pegawai-pegawai dan kakitangan kumpulan B dan sokongan C di MPKT. Kajian yang dilakukan ini adalah penting dari aspek pembangunan potensi pekerja terutama kakitangan kumpulan terlibat di MPKT. Secara teorinya semua kakitangan penguasa tempatan menghadapi masalah ilmu pengetahuan dan pendedahan dipelbagai bidang. Usaha-usaha yang dibuat untuk mengatasi masalah ini adalah terlalu kecil, terutama dari sudut mengenal pasti kehendak-kehendak dan pengamalan latihan bagi kumpulan B dan sokongan C di dalam pelbagai bidang tertentu. Hasil kajian ini dapat memberi gambaran tahap pengamalan latihan ke atas kumpulan B dan sokongan C di MPKT.

Kajian juga dijangka akan dapat menjelaskan komponen latihan yang diamalkan dalam melaksanakan program latihan di MPKT. Kehadiran peserta mengikuti juga akan dikenal pasti dalam kajian ini kerana responden sendiri akan menentukan samada mereka benar-benar bersedia atau tidak untuk menghadiri kursus dan latihan. Penemuan-penemuan ini dari aspek kemampuan dan kesediaan kakitangan kumpulan B dan sokongan C boleh digunakan oleh pengurusan MPKT dalam mengatur dan menyusun program latihan bagi kakitangan kumpulan B dan sokongan C.

Perancangan dan pembentukan program latihan perlu mengambil kira tujuan latihan, kumpulan sasaran dan kemudahan yang ada. Maklumat ini dapat membantu pengurusan MPKT di dalam menyediakan polisi, dasar dan program latihan yang sistematik dan berkesan. Keputusan kajian yang akan dijalankan juga diharap dapat menjelaskan, bahawa melatih, mendidik kakitangan adalah tanggungjawab pengurusan. Justeru itu, pihak pengurusan perlulah peka kepada kehendak-kehendak

ini kearah melahirkan kakitangan yang mahir, dedikasi, iltizam dan penuh dengan rasa kesedaran dan tanggungjawab.

Kajian ini juga mengesahkan bahawa sumber manusia adalah aset utama bagi sesebuah organisasi, maka sesebuah organisasi mestilah memandang bahawa sumber manusia merupakan aset terpenting. Ianya mestilah dijaga agar sentiasa berguna dan memberi manfaat kepada organisasi. Pekerja mestilah dilatih dan diberikan didikan secara berterusan supaya mahir, bersikap positif dan berilmu.

Limitasi Kajian

(1) Program latihan yang dikaji adalah terhad kepada program latihan yang diamalkan oleh MPKT ke atas kumpulan B dan Sokongan C (2) Latar belakang responden kajian terutama dari segi pengalaman dan pengetahuan adalah terkawal, dimana semua responden terlibat adalah kakitangan yang dilantik dan berkhidmat dengan MPKT, kumpulan B dan Sokongan C (3) Kajian yang dibuat adalah terhad kepada pelaksanaan program latihan untuk kumpulan B dan sokongan C dan berbentuk jangka pendek

Definisi Operasional

Pendidikan:

Adalah satu proses pembelajaran yang berterusan, terancang, bertujuan, di dalam usaha-usaha peningkatan pengetahuan melalui sistem persekolahan, sikap, nilai, pemikiran dan kepakaran kepada pihak-pihak yang berminat.